Zeitschrift: Curaviva : Fachzeitschrift

Herausgeber: Curaviva - Verband Heime und Institutionen Schweiz

Band: 78 (2007)

Heft: 2

Buchbesprechung: Diversität und Chancengleichheit : Grundlagen für erfolgreiches Handeln im Mikrokosmos der Gesundheitsinstitutionen [Peter Saladin]

Autor: Saladin, Peter

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 14.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Handbuch «Diversität und Chancengleichheit»

Wenn Migrantinnen und Migranten pflegebedürftig werden

Peter Saladin

Ein neues Handbuch liefert Grundlagen für den erfolgreichen Umgang mit Diversität im Mikrokosmos der Gesundheitsinstitutionen.

Buchautor Peter Saladin. Foto: eh

Einst kamen sie in den 1960er und 70er Jahren als junge und gesunde Gastarbeiter und Gastarbeiterinnen – die so genannten Saisonniers – in die Schweiz. Viele von ihnen sind nicht wie ursprünglich geplant in ihr Herkunftsland zurückgekehrt, sondern während Jahrzehnten hier geblieben. Sie haben hier Familien gegründet und wurden zu einem Teil unserer Gesellschaft. Die ersten Generationen dieser Migrantinnen und Migranten sind heute im Rentenalter, werden teilweise zu Pflegefällen und sind auf die professionelle Betreuung in Heimen angewiesen. Für diese Institutionen stellen sich spezifische Fragen bezüglich des Umgangs mit dieser Gruppe von Bewohnerinnen und Bewohnern, nicht zuletzt hinsichtlich sprachlicher Verständigung.

Gleiche Chancen

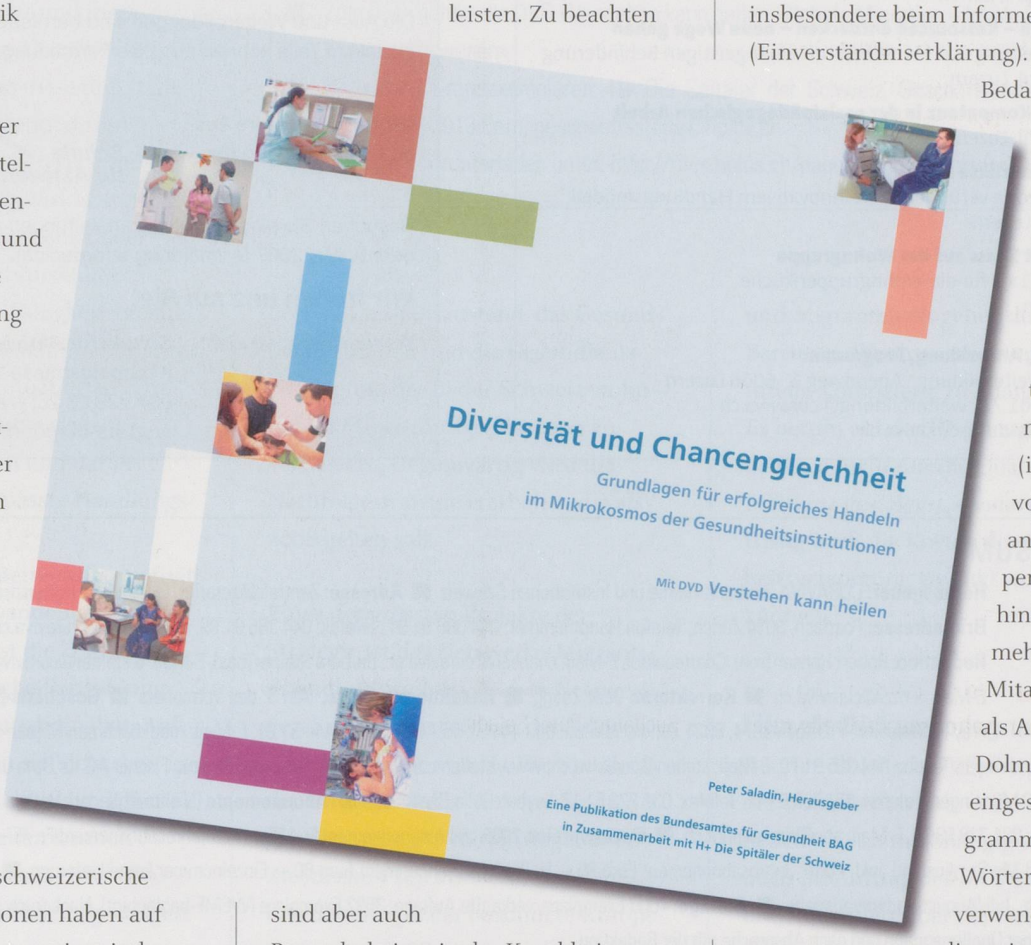
Jeder Mensch ist anders, aber jeder Mensch ist gleich. Dieses scheinbare Paradox, das durch unsere Verfassung garantiert und allgemein anerkannt ist, kann in der täglichen Arbeit in Gesundheitsinstitutionen zu einer Herausforderung werden. Bewohnerinnen und Bewohner von Heimen und Betreuungsinstitutionen unterscheiden sich voneinander etwa je nach ihrer nationalen und geografischen Herkunft, nach Religion und Sprache, nach ihren Fähigkeiten, Lebensformen und ihrem sozialen Status. Die Kunst bei der Verwirklichung von Chancengleichheit im Gesundheitsbereich besteht darin, allen Menschen mit ihren individuellen Eigenheiten die gleichen Möglichkeiten zu bieten, ihr Gesundheitspotenzial auszuschöpfen und ein möglichst grosses Mass an Gesundheit zu erhalten. Gleichzeitig ist zu berücksichtigen, dass Gesundheitsinstitutionen, auch öffentliche, angehalten sind, ihre Ressourcen effizient einzusetzen.

Diversität entsteht unter anderem durch Zuwanderung, aber auch durch soziale Umschichtungen und die Mobilität innerhalb unseres Landes. Menschen mit Migrationshintergrund machen einen guten Viertel der Schweizer Wohnbevölkerung – und damit der potenziellen Bewohnerinnen und Bewohner sowie der Mitarbeitenden von Heimen und Institutionen – aus. Migrantinnen und Migranten sind häufig Benachteiligungen ausgesetzt und gehören zu den verletzlichsten Mitgliedern unserer Gesellschaft. In niedrigen sozialen Schichten und schlechter gestellten Berufsgruppen sind sie überproportional vertreten. Oft leben sie mit erhöhtem Gesundheitsrisiko, und ihr Gesundheitszustand ist in verschiedenen Bereichen schlechter als jener der Einheimischen.

Dies sind Hinweise darauf, dass das schweizerische Gesundheitssystem der Diversität nicht immer genügend Rechnung trägt. Alle darin involvierten Akteure sind deshalb im Bestreben gefordert, für die unübersehbaren gesellschaftlichen Phänomene von Diversität und Migration eine glaubwürdige und erfolgreiche Antwort zu finden. Diese Aufforderung richtet sich insbesondere an die für die Unternehmenspolitik verantwortlichen Leitungsorgane. Ihr bewusster und kluger Umgang mit Fragestellungen im Zusammenhang mit Diversität und Migration sowie die sorgfältige Abwägung von Chancen und Risiken bei der Planung und Umsetzung entsprechender Massnahmen bilden die Voraussetzungen für erfolgreiches Handeln.
Die konsequente Orientierung am Wohl von Hilfe suchenden Menschen steht dabei im Zentrum. Einzelne schweizerische Heime und Institutionen haben auf diese Veränderungen reagiert, indem sie beispielsweise spezielle Abteilungen für Menschen aus Südeuropa eingerichtet haben.

Gegenseitiges Verstehen

Einer der offensichtlichsten Unterschiede in der Versorgung der Migrationsbevölkerung gegenüber der einheimischen Bevölkerung betrifft die Frage der gemeinsamen Verständigungsgrundlage zwischen den Bewohnerinnen und Bewohnern einerseits und den Fachkräften in den Institutionen, der Ärzteschaft, den Pflegenden, den Therapeuten und der Administration andererseits. Gerade unter den ehemaligen Gastarbeitern und -arbeiterinnen finden sich viele, die aus verschiedenen Gründen die deutsche Sprache nie richtig gelernt haben.
Die sprachliche Verständigung spielt eine zentrale Rolle, um die Qualität von Betreuung, Pflege, Therapie, Compliance sowie Nachsorge auch bei der Migrationsbevölkerung zu gewährleisten. Zu beachten sind aber auch Besonderheiten in der Krankheitsentstehung und Krankheitsausprägung, im Verständnis von Krankheit sowie bei der Inanspruchnahme von Pflege- und Betreuungsdienstleistungen. Diese dürfen allerdings nicht überschätzt werden. Häufig werden kulturelle Faktoren (wie Gesundheits-Krankheits-Konzepte, Geschlechterrollen, Werte allgemein) zu stark, soziale Unterschiede (wie Einkommen, Beschäftigungsstatus, soziales Netzwerk) hingegen zu wenig gewichtet.
Die Individualität der Bewohnerinnen und Bewohner wird berücksichtigt, indem die gesamten pflegerischen Prozesse von einem personenzentrierten Ansatz ausgehen, der diese als mündige Menschen beachtet und respektiert. Danach sollten sich die Pflege- und Betreuungsprozesse von Beginn des Aufenthalts an richten.
Werden Informationen zwischen Menschen mit unterschiedlichen Sprachen und Sprachverständnissen ausgetauscht, kommt dem gegenseitigen Verstehen grösste Bedeutung zu, insbesondere beim Informed Consent (Einverständniserklärung). Je nach Bedarf und unter definierten Voraussetzungen sollen deshalb externe Dolmetschende (idealerweise vor Ort, andernfalls per Telefon) hinzugezogen, mehrsprachige Mitarbeitende als Ad-hoc-Dolmetschende eingesetzt, Piktogramme oder Wörterbücher verwendet, Familienmitglieder und Bezugspersonen angefragt sowie schriftliche Übersetzungen abgegeben werden. Die individuellen Ressourcen von Bewohnerinnen und Bewohnern sowie ihrem Umfeld sollen dabei bewusst genutzt und gefördert werden. Für jede dieser Möglichkeiten braucht es klare und schriftliche Richtlinien für die Institution. Es ist Aufgabe der Leitungsorgane, die Einsatzmöglichkeiten zu regeln und die dafür nötigen Voraussetzungen zu schaffen. So sind die notwendigen personellen und finanziellen Mittel bereitzustellen, damit ein möglichst niederschwelliger,



diskriminierungsfreier Zugang zu den einzelnen Instrumenten möglich ist, wobei dem professionellen Dolmetschen wenn immer möglich der Vorzug zu geben ist.

Kompetenzen nutzen und fördern

Die Mitarbeitenden in Heimen und Betreuungsinstitutionen verfügen aufgrund ihrer Herkunft, Sprache, Religionszugehörigkeit und ihres sozialen Status selbst über vielfältige Kompetenzen. Indem diese durch die Institution erkannt, genutzt und gefördert werden, stellen sie eine Chance dar für die Verwirklichung transkultureller Kompetenz in der Organisation. Unter transkultureller Kompetenz wird die Fähigkeit verstanden, individuelle Lebenswelten in ihrer jeweils besonderen Situation und in unterschiedlichen Kontexten zu erfassen, zu verstehen und daraus entsprechende, angepasste Handlungsweisen abzuleiten.
Um die Pflege- und Betreuungsqualität in einem sich stets wandelnden Umfeld zu sichern, ist die kontinuierliche und systematische Fortbildung der Mitarbeitenden unabdingbar. Auf diese Weise erwerben sie Sicherheit im Umgang mit ihrer vielfältigen Klientel. Stress und Fehlverhalten können dadurch reduziert, unnötige Kosten vermieden und die Effizienz gesteigert werden.

Empfehlungen und Instrumente

Das Handbuch «Diversität und Chancengleichheit» entstand im Rahmen der Bundesstrategie «Migration und Gesundheit 2002 bis 2007». Das Bundesamt für Gesundheit initiierte diese Strategie vor dem Hintergrund der offenkundigen Chancenungleichheit im Gesundheitswesen. Sie ist breit abgestützt, basiert auf Erkenntnissen aus der Forschung und Praxis und wurde 2002 vom Bundesrat verabschiedet. Ihr Ziel ist es, den Gesundheitszustand, das Gesundheitsverhalten und die Gesundheitsversorgung der in der Schweiz wohnhaften Migrationsbevölkerung zu verbessern. Gegenwärtig wird die Nachfolgestrategie erarbeitet, die ab 2008 gelten soll.

Eines der grössten Projekte der Strategie ist das Netzwerk «Migrant-Friendly Hospitals». Dieses Netzwerk von Spitälern hat sich in der Schweiz unter der Ägide von H+ Die Spitäler der Schweiz und in Anlehnung an die gleichnamige EU-Initiative gebildet. Ziel dieses Projekts ist es, dass die beteiligten Spitäler besondere Kompetenzen bei der Betreuung von Angehörigen der Migrationsbevölkerung erlangen. Sie bemühen sich unter anderem, Zugangsbarrieren abzubauen, ihren Patientinnen und Patienten Dolmetscherdienste anzubieten und die transkulturelle Kompetenz ihres Personals zu fördern.
Das Handbuch «Diversität und Chancengleichheit» resümiert Erfahrungen dieses Projekts und liefert Fachleuten in Spitälern, Kliniken und Institutionen der Langzeitpflege Empfehlungen und praktische Instrumente, um kompetent auf die spezifischen Bedürfnisse von Migrantinnen und Migranten eingehen zu können, Barrieren abzubauen und transkulturelle Kompetenz zu erlangen.
Es beruht auf der Überzeugung, dass dadurch nicht nur die Qualität und die Effizienz gesteigert, sondern mittelfristig auch die Kosten der Gesundheitsversorgung gesenkt werden können.

Film als Diskussionsgrundlage

Ins Handbuch als DVD integriert ist der Dokumentarfilm «Verstehen kann heilen». Er ist unabhängig vom Handbuch im Auftrag des BAG entstanden und informiert über die vielfältigen Zusammenhänge zwischen Migration und Gesundheit. Am Beispiel von drei Kliniken des Berner Inselspitals zeigt er, wie Migrantinnen und Migranten den Spitalalltag erleben und welche institutionellen Anpassungsprozesse das Gesundheitswesen zurzeit durchläuft. Damit bietet er eine Diskussionsgrundlage für Workshops, Tagungen sowie für die Aus- und Weiterbildung des Personals. ■

Das Buch

- Herausgeber: Peter Saladin
- Unter Mitarbeit von: Renate Bühlmann, Janine Dahinden, Rahell Gall Azmat, Gerhard Ebner, Joachim Wohnhas
- Titel: Diversität und Chancengleichheit. Grundlagen für erfolgreiches Handeln im Mikrokosmos der Gesundheitsinstitutionen
- Eine Publikation des Bundesamtes für Gesundheit (BAG) in Zusammenarbeit mit H+ Die Spitäler der Schweiz
- Erhältlich in deutscher, französischer und italienischer Sprache
- Zum Buch gehört die DVD «Verstehen kann heilen. Globale Migration – lokale Lösungen im Gesundheitswesen».
- Bezug von Gratisexemplaren: H+ Die Spitäler der Schweiz, Geschäftsstelle, Lorrainestrasse 4A, 3013 Bern, geschaeftsstelle@hplus.ch
- Kostenlos herunterladen unter: http://files.hplus.ch/pages/HPlusDocument7340.pdf

Dr. Peter Saladin, Berater, ist ehemaliger Direktionspräsident des Inselspitals Bern und ehemaliger Präsident von H+ Die Spitäler der Schweiz.